

GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI UNGGUL

TESIS



EKA SUSANTI FITRIANI

S 300 070 041

**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**

GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI UNGGUL

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat guna Memperoleh

Gelar Magister Sain dalam Ilmu Psikologi



EKA SUSANTI FITRIANI

S 300 0700 041

PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI

SEKOLAH PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2015

TESIS BERJUDUL

GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI UNGGUL

yang dipersiapkan dan disusun oleh

Eka Susanti Fitriani

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada tanggal 15 Mei 2015

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama


.....
Dr. Moordiningsih, M.Si

Pembimbing Pendamping I

.....
Pembimbing Pendamping II

Anggota Dewan Penguji Lain


.....
Dr. Yadi Purwanto, M.Si


.....
Dr. Nanik Prihartanti, M.Si

Surakarta, 11 Juni 2015

Universitas Muhammadiyah Surakarta
Program Pascasarjana
Direktur,


Prof. Dr. Khudzaifah Dimyati

NOTA PEMBIMBING

Dr. Moordinarsih, M.Si
Dosen Program Studi Magister Sains Psikologi
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nota Dinas
Hal: Tesis Saudari Eka Susanti Fitriani

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Magister Sains Psikologi
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap tesis saudara:

Nama : Eka Susanti Fitriani
Nim : S 300 070 041
Konsentrasi : Psikologi Industri dan Organisasi
Judul : **GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
UNGGUL**

Dengan ini kami menilai tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam Sidang Ujian Tesis Program Studi Magister Sains Psikologi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 14 April 2015
Pembimbing



Dr. Moordinarsih, M.Si

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Eka Susanti Fitriani

NIM : S 300 070 041

Program Studi : Magister Sains Psikologi

Judul Tesis : Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Unggul

Menyatakan bahwa:

1. Dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi dan sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis untuk diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam Daftar Pustaka.
2. Tesis ini adalah hasil karya ilmiah yang saya tulis dengan dibimbing oleh dosen dari Magister Psikologi Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Dengan demikian tesis ini merupakan karya intelektual Universitas Muhammadiyah Surakarta, dan karenanya tidak akan saya publikasikan dalam bentuk apapun tanpa seijin Program Magister Psikologi UMS.
3. Apa bila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang saya terima dapat dicabut.

Dengan pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 11 April 2015

Menyatakan,

Eka Susanti Fitriani



UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji bagi Allah Swt, Rbb semesta alam atas segala karunia, limpahan rahmat, dan setitik ilmu-Nya sehingga karya ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurah pada Rasulullah Muhammad Saw teladan bagi umatnya. Karya ini terinspirasi dari bagaimana menjadi seorang pemimpin yang bisa menjadikan instansi berjalan dengan baik. Kondisi tersebut menimbulkan pernyataan: “Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi unggul”

Penyusunan tesia ini memerlukan proses panjang dan perjuangan yang mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menghaturkan terima kasih dan penghormatan kepada:

1. Dr. Mordiningsih, M.Si, Psi selaku pembimbing yang telah meneladankan sikap *mulur mungkert* dalam menghadapi permasalahan yang membuat penulis dapat bertahan terhadap kesulitan dan mampu memelihara semangat hingga karya ini selesai.
2. Dr. Sri Lestari, M.Si, Psi selaku prodi sains psikologi yang telah member izin penelitian dan member semangat penulis dam menyelesaikan tesis.
3. Tidak lupa penulis ucapka terima kasih kepada semua informan bapak Tirto Amarto, bapak Sumartono, bapak Bambang Setiaji, bapak Arif Ridwan, bapak Heru Sulistiyo, bapak Suratmin, dan bapak Dwi Suharto atas waktu dan kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk wawancara.

4. Bapak, Ibu, Adik dan keponakan yang senantiasa selalu memberikan doanya, semangat dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Suami yang senantiasa memberikan motivasi, semangat dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Teman-teman yang tidak bisa penulis sebut satu persatu yang memberi semangat dan motivasi untuk penulis, dan semua teman yang di wisma candra (Eca, Diah, Ning, Idut, Ita, Fitrop dan Yaya) terima kasih atas tempat dan telah memberisemangat kepada penulis.

Surakarta, April 2015

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRAC	xv
BAB I	PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
A. Kepemimpinan	
1. Pengertian Kepemimpinan	9
2. Aspek – aspek Kepemimpinan	10
3. Faktor – faktor Kepemimpinan	12
4. Jenis Gaya Kepemimpinan	14

	B. Budaya Organisasi	
	1. Pengertian Budaya Organisasi.....	19
	2. Faktor – faktor Budaya Organisasi	21
	3. Aspek – aspek Budaya Organisasi.....	23
	C. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi.....	25
	D. Pertanyaan Penelitian.....	27
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Gejala Penelitian	28
	B. Definisi Operasional Penelitian	28
	C. Informan Penelitian	29
	D. Lokasi Penelitian	30
	E. Metode Pengolahan Data.....	30
	1. Wawancara	31
	2. Biodata Diri	33
	F. Validitas dan Reliabilitas	33
	G. Analisa Data.....	34
BAB IV	PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN	
	A. Persiapan Penelitian.....	36
	1. Orientasi tempat Penelitian.....	36
	2. Persiapan Penelitian.....	36
	a. Perijinan.....	36
	b. Penentuan Informan.....	37
	c. Persiapan Alat Pengumpulan Data	37

3. Pengumpulan Data.....	38
B. Hasil Penelitian.....	39
1. Karakteristik Informan Penelitian	39
2. Data Hasil Penelitian	39
a. TA	39
1) Yang informan lakukan saat menjadi seorang pemimpin.....	39
2) Budaya organisasi yang digunakan saat menjadi pemimpin	40
3) Hambatan yang sering terjadi selama memimpin	42
b. S	43
1) Yang informan lakukan saat menjadi seorang pemimpin.....	43
2) Budaya organisasi yang digunakan saat menjadi pemimpin	44
3) Hambatan yang sering terjai saat memimpin	45
c. BS.....	46
1) Yang informan lakukan saat menjadi seorang pemimpin	46
2) Budaya organisasi yang digunakan saat menjadi pemimpin	46

3) Hambatan yang sering terjadi selama memimpin	48
d. AR	49
1) Yang informan lakukan saat menjadi seorang pemimpin	49
2) Budaya organisasi yang digunakan saat menjadi pemimpin	50
3) Hambatan yang sering terjadi selama memimpin	50
e. HS	51
1) Yang informan lakukan saat menjadi seorang pemimpin.....	51
2) Budaya organisasi yang digunakan saat menjadi pemimpin	52
3) Hambatan yang sering terjadi selama memimpin	53
f. S	55
1) Yang informan lakukan saat menjadi seorang pemimpin	55
2) Budaya organisasi yang digunakan saat menjadi.....	55
3) Hambatan yang sering terjadi selama memimpin	56

g. DS	57
1) Yang informan lakukan saat menjadi seorang pemimpin.....	57
2) Budaya organisasi yang digunakan saat menjadi pemimpin	58
3) Hambatan yang sering terjadi selama memimpin	59
C. Pembahasan	61
BAB V	
PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

TABEL 1 Pedoman Wawancara

TABEL 2 Verbatime Wawancara

TABEL 3 Matriks 1

TABEL 4 Matriks 2

TABEL 5 Matriks 3

DAFTAR LAMPIRAN

Verbatime Wawancara

Matriks

Surat Permohonan Ijin Penelitian

Biodata Diri Informan

Surat Keterangan

ABSTRAK

Di era yang semakin maju dan berkembang, dibutuhkan seorang pemimpin yang bisa membawa instansi yang dipimpinnya bisa bersaing dengan baik, tanpa pemimpin yang tangguh akan susah bersaing, juga dibutuhkan budaya organisasi untuk menjalankan kepemimpinan. Ada masalah diantaranya; konsep kepemimpinan apa yang dibutuhkan seorang pemimpin dan seberapa besar budaya organisasi berperan dalam kesuksesan seorang pemimpin dalam memimpin. Dengan tujuan memahami dan mendiskripsikan peran seorang pemimpin untuk mensukseskan instansi yang dipimpinnya, dengan keahliannya menjadi seorang pemimpin, memahami konsep kepemimpinan yang dipergunakan dan kendala yang harus dihadapi dalam menjadi seorang pemimpin, dan memahami peran dan pengaruh budaya organisasi dalam proses kepemimpinan. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif fenomenologi dengan metode wawancara dan biodata diri, dengan tujuh informan POLSEK, PUSKESMAS, UNIVERSITAS, 2 KECAMATAN, KUA dan BANK wawancara dan biodata diri dari ketujuh informan. Berdasarkan penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa Pertama, Informan pertama: adanya perubahan pada peningkatan kedisiplinan terhadap bawahannya, gaya kepemimpinan yang digunakan *selling(coaching)*, *participating*, *situasional* dan *transformasional*. Informan kedua: memberi kesempatan kepada bawahan untuk memberikan ide meraka membuat jargon-jargon dan moto-moto yang digunakan bersama, gaya kepemimpinan yang digunakan *selling (coaching)* dan *transformasional*. Informan ketiga: peningkatan SDM yang lebih baik dan peningkatan kesejahteraan dan jaminan kesehatan karyawan, gaya yang digunakan *selling (coaching)*, *participating*, *delegating*, *transformasional* dan *situasional*. Informan keempat: menegakkan aturan, dalam melayani dan tepat waktu , gaya kepemimpinan yang digunakan *selling (coaching)*, *participating* dan *transformasional*. Informan kelima: perubahan lebih ke etitut dan fasilitas umum, gaya kepemimpinan yang digunakan *selling (coaching)* dan *participating*. Informan keenam: dalam pelayanan, gaya kepemimpinan yang digunakan *selling (coaching)* dan *situasional*. Informan ketujuh: pada perkembangan kredit, gaya kepemimpinan yang digunakan *situasional* dan *transformasional*. Kedua, Budaya organisasi yang digunakan ketujuh informan: informan pertama sesuai dengan aturan, profesional dan melaksanakan tugas, informan kedua memandang karyawan sebagai teman dan mitra kerja yang baik, informan ketiga kedisiplinan dalam bekerja dan kepercayaan, informan keempat disiplin kerja dan tepat waktu, informan kelima etika dalam pemerintahan, informan keenam kerjasama dan saling mengerti, dan informan ketujuh mengutamakan pelayanan masyarakat dan kerja keras untuk hasil yang besar. Ketiga, hambatan yang sering terjadi saat menjadi seorang pemimpin sebagai berikut: Informan pertama pada pembinaan, informan kedua masalah personil yang dialami staf. Informan ketiga SDM yang ada tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh informan. Informan keempat menjalankan sesuai dengan ketentuan yang sudah ada. Informan kelima menjalankan sesuai dengan ketentuan. Informan keenam mengutamakan kerjasama dalam bekerja. Informan ketujuh faktor dari luar yaitu tergantung daerahnya dan pesaingnya.

Kunci: gaya kepemimpinan dan budaya organisasi

ABSTRACT

In the modern era, the needing of tough leader that can bring their institute to compete is a must. Beside of that, the organizational culture is needed to support leadership. There are several problems; the concept of leadership that needed by a leader and impact of organizational culture in contributing in the success of a leadership. The aim of this research is to understand and to describe the role of a leader to bring success the institute that their lead, to understand the concept of leadership that theirs using and the obstacles that must be faced to be a leader, and to understand role and effect of organizational culture in the process of a leadership. This research using qualitative method, phenomenology, specifically using interview and curriculum vitae of the seven informant from public area, such as POLICE, PUSKESMAS, UNIVERSITY, 2 KECAMATAN, KUA, and BANK. Based on the research can be concluded that the First, the first informant: the change in the increase of discipline to subordinates, leadership styles used selling (coaching), participating, situational and transformational. The second informant: provide an opportunity for subordinates to give you an idea contrive making jargon and watchword shared, leadership styles used selling (coaching) and transformational. The third informant: Better human resource development and improving the welfare and health care employees, selling style used (coaching), participating, delegating, transformational and situational. The fourth informant: enforce, in serving and timely, leadership styles used selling (coaching), participating and transformational. Fifth informant: more changes to behavior and public facilities, the leadership styles used selling (coaching) and participating. Informants sixth: in service, leadership styles used selling (coaching) and situational. Informants seventh on credit growth, leadership styles used situational and transformational. Second, organizational culture that used by seven informants are: the first informant is appropriate with the terms, professional, and implement the tasks; the second informant treat the employees as friend and equal partner; the third informant is disciplines in the working and the trust; the fourth informant is disciplines in the working and punctual; the fifth informant is ethics in the governance; the sixth informant are discipline and mutual understanding, the seventh informant gives priority in serving the public and hard work for the better result. Third, barriers that often occur when becoming a leader as follows: The first informant on coaching, informants both problems experienced staff personnel. The third informant existing human resources is not in accordance with the desired by the informant. Informants fourth run in accordance with the existing provisions. Sixth informants prioritize cooperation in the work. Informants seventh external factors, namely depending on the region and its competitors.

Keywords: leadership style, organizational culture